노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)

검 토 보 고

Ⅰ. 주요내용

○ 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 봄(안 제2조제2호 후단 신설).

○ 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않는 현행 규정을 삭제함(안 제2조제4호라목 삭제).

○ 노동쟁의를 ‘임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태’로 규정함(안 제2조제5호).

○ 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제2항 신설).

○ 법원이 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 관여의 정도, 임금 수준과 손해배상 청구금액, 손해의 원인과 성격

등에 따라 책임비율을 정하도록 함(안 제3조제3항 신설).

○ 노동조합과 근로자로 하여금 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하고, 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하도록 함(안 제3조제4항 신설).

○ 「신원보증법」에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위 등으로 인하여 발생한 손해에 대하여 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제5항 신설).

○ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다고 규정함(안 제3조제6항 신설).

○ 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있도록 함(안 제3조의2 신설).

Ⅱ. 심사 경과

제21대 국회 환경노동위원회는 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」 11건과 「모든 노동자의 노동권 보장을 위한 노조법 2

조·3조 개정에 관한 청원」을 심사하여 2023. 2. 21. 대안을 제안하기로 의결하였고, 같은 날 법제사법위원회에 회부되었음. 2023. 3. 27. 법제사법위원회는 동 법률안을 상정한 바 있으나, 회부된 후 60일 이내에 심사가 미완료되어 환경노동위원회는 2023. 5. 24. 해당 대안의 본회의 부의를 요구하였고, 2023. 11. 9. 본회의에서 의결되었음. 이후 2023. 12. 1. 동 법률안에 대한 대통령의 재의요구서가 제출되었고, 2023. 12. 8. 본회의에서 재의안이 부결되었음.

제22대 국회 개원 후 2024년 6월 위와 유사한 내용의 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」 4건이 발의되었고, 환경노동위원회는 위 안건을 심사하여 2024. 7. 22. 전체회의에서 대안을 제안하기로 의결하였으며, 같은 날 법제사법위원회에 회부되어 2024. 7. 31. 대안에 대한 체계자구심사 및 의결이 이루어짐. 2024. 8. 5. 본회의에서 대안이 의결되었으나, 2024. 8. 19. 법률안에 대한 대통령의 재의요구서가 제출되었고, 2024. 9. 26. 본회의에서 재의안이 부결되었음.

2025년에도 위와 관련한 내용을 담은 7건의 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」이 발의되었고, 2025. 7. 28. 환경노동위원회는 이를 심사하여 대안을 제안하기로 의결하였음. 법제사법위원회에 회부된 이번 대안은 사용자 개념 확대, 노조가입자 제한요건 삭제 등 기존 본회의 의결안의 내용을 유지하는 한편, 노동쟁의 범위 및 배상의무자별 손해액 산정 규정의 경우 그 내용의 변경이 있었고, 배상의무자의 감면 청구 및 사용자의 손해배상청구권 남용 금지 조항이 추가되었음.

<환경노동위원회 대안의 개정내용 및 취지>

구분		개정내용	개정 및 내용변경 취지
제21대 국회 본회의 의결안	사용자 개념 확대 (제2조제2호)	근로조건에 실질적·구체적인 지배·결정 지위에 있는 자도 사용자로 봄	근로조건의 실질적인 지배력 범위에 따라 원청도 사용자로 확대
	노동쟁의 범위 확대 (제2조제5호)	**‘근로조건의 결정’ 과정에서 발생하는 분쟁 → ‘근로조건’에 관한 분쟁**	부당노동행위 철회, 단체협약 이행 등과 같은 권리분쟁까지 정당한 쟁의행위로 범위 확장
	배상의무자별 손배액 산정 (제3조제3항)	**법원은 쟁의행위 손해배상 책임의 범위를 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 정하여야 함**	노조활동에 따른 손해에 대해 개별 근로자가 과다한 배상책임을 지는 것을 방지
	신원보증인 면책 (제3조제5항)	노조활동으로 인한 손해에 대하여는 책임 면제	배상책임이 친인척 등 신원보증인에게 확장되는 것을 방지
2024년 8월 본회의 의결안	노조가입자 제한요건 삭제 (제2조제4호 라목 삭제)	근로자가 아닌 자의 가입을 허용한 노동조합의 경우 노동조합으로 보지 않도록 한 현행법 규정을 삭제	플랫폼종사자 등 현행법상 근로자에 포섭되지 아니하거나 다툼이 있는 자로 구성된 노동조합 법적 지위의 불안정성 해소
	손해배상 청구 제한 및 손해배상 책임 면제 확대 (제3조제1항, 제2항, 제3조의2)	① 손해배상 청구 제한 대상에 “그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해” 추가 ② 민법 제761조제1항 손해배상책임 위법성 조각사유인 정당방위 명시 ③ 사용자가 노동조합 등의 손해배상 책임을 면제할 수 있도록 함	사용자가 노동조합 및 근로자를 대상으로 거액의 손해배상을 청구함으로써 노동조합 및 근로자의 쟁의행위가 위축되는 현상을 방지
본 법률안(대안)의 변경 사항	**노동쟁의 범위 확대 (제2조제5호)**	**‘근로조건의 결정’ 과정에서 발생하는 분쟁 → ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’ 과정 및 ‘임금, 근로시간 등의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반’으로 발생한 분쟁 추가**	**기존안과 같이 ‘근로조건’에 관한 분쟁으로 개정하여 권리분쟁 전반에 대한 쟁의가 가능해지면 쟁의의 범위가 과도하게 확대되고, 현장갈등비용이 증가된다는 우려를 반영**
	배상의무자별 손배액 산정 (제3조제3항)	**법원은 배상의무자인 근로자에 대해 노조에서의 지위·역할, 쟁의행위 참여 경위, 손해 발생 관여 정도, 임금 수준 등에 따라 책임비율을 정하도록 함**	**노조활동에 따른 손해에 대한 부진정연대책임 법리를 유지하되, 개별 근로자에 대한 과다한 배상을 방지하기 위해 노조에서의 지위·역할 등에 따른 책임만큼만 배상**

구분		개정내용	개정 및 내용변경 취지
본 법률안(대안)의 **추가사항**	배상의무자의 감면 청구(제3조제4항)	배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있고, 법원은 배상의무자의 경제상태, 가족관계, 최저생계비 보장 등을 고려하여 판단함	배상의무자인 근로자의 최소한의 생계 보장
	사용자의 손해배상청구권 남용 금지(제3조제6항)	사용자가 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 조합원의 노조활동을 방해할 목적 등으로 손해배상청구권을 행사하지 못하도록 함	노동조합 존립과 활동 방해를 목적으로 한 사용자의 손해배상청구권 남용 금지

Ⅲ. 검토의견

안 제2조제2호 후단은 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 실질적이고 구체적으로 근로조건을 지배・결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 간주하려는 것으로, 근로조건에 지배력이 미치는 범위에서 원청회사를 지배·개입 부당노동행위의 주체인 사용자에 해당한다고 본 판례[1]의 법리를 참고한 것으로 보임.

안 제2조제4호라목 삭제는 근로자가 아닌 자의 노동조합 가입 금지 규정을 삭제하는 것으로, 플랫폼종사자, 프랜차이즈 점주 등 다양한 형태로 노무를 제공하고 있으나 현행법상 근로자에 포섭되지 아니하거나 포섭 여부에 다툼이 있는 노무제공자의 단결권을 보장하려는 취지로 이해되며, 이 법 제2조제4호[2]에서 이미 노동조합의 근로자 주체

1) 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배・결정할 수 있는 지위에 있는 자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에 해당한다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결).

2) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

성을 규정하고 있어 라목을 남겨두어야 할 실익이 크지 않다는 점을 고려한 입법으로 보임.

안 제2조제5호가 노동쟁의의 대상을 기존 본회의 의결안인 “근로조건”에서 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정” 및 “임금, 근로시간 등의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반”으로 변경한 것은 정리해고와 같은 사업경영상의 결정이나 사용자의 단체협약 위반을 노동쟁의 대상으로 추가하되, 2024년 8월 본회의 의결안에 대하여 권리분쟁 전반에 대한 쟁의가 가능해지면 쟁의의 범위가 과도하게 확대되고 현장갈등비용이 증가한다는 우려를 반영한 것으로 보임.

안 제3조제3항은 법원이 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 노동조합에서의 지위·역할 등에 따라 책임비율을 정하도록 하려는 것으로, 위법한 쟁의행위 시 개별조합원에 대한 책임제한 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여경위 및 정도, 손해발생에 대한 기여정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 한 판례[3]의 법리를 참고한 것으로 보임.

---

1. ~ 3. (생 략)
4. “노동조합”이라 함은 **근로자가 주체**가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지ㆍ개선 기타 근로자의 경제적ㆍ사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
가. ~ 마. (생 략)
5.·6. (생 략)

3) 위법한 쟁의행위를 결정·주도한 주체인 노동조합과 개별조합원 등의 손해배상책임의 범위를 동일하게 보는 것은 헌법상 근로자에게 보장된 단결권과 단체행동권을 위축시킬 우려가 있을 뿐만 아니라 손해의 공평·타당한 분담이라는 손해배상제도의 이념에도 어긋난다. 따라서 **개별조합원 등에 대한 책임제한 정도는 노동조합에서의 지위와 역할 쟁의행위 참여경위 및 정도 손해발생에 대한 기여정도 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다**(대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274판결).

안 제3조제5항은 단체교섭, 쟁의행위 등으로 인해 발생한 손해에 대하여 신원보증인의 배상책임을 면제함으로써 신원보증계약을 체결한 조합원의 가족·친지 등으로 배상책임이 확장되는 것을 방지하려는 취지로 보임.

이상 개정안의 주요내용을 살펴보고, 체계와 자구에 대하여 검토한 결과, 경미한 자구수정이 필요하다고 보았음(주서본 참조).

(전문위원 이 은 정)